

## 职场分析

## 遭遇职业倦怠应该转行吗？



38岁的方先生在一家大型国企负责运营计划。随着时间的推移，繁琐的任务和重复的工作模式让他逐渐感到力不从心，他开始对工作失去兴趣，每天只是机械地完成任务。下班后，他也不再像以前那样充满活力，而是感到疲惫不堪，方先生开始萌生了转行的想法。

当个体长期面临工作压力，尤其是重复性的工作或人际应激源时，可能会产生这种情绪。主要表现为情感衰竭、去人性化（刻意在自身和工作对

象间保持距离，对工作敷衍了事），以及无力感或低个人成就感（消极地评价自己，认为工作枯燥无味，不能发挥自身才能）。这种倦怠状态会导致个体在工作中感到身心俱疲，似能量被耗尽，从而影响工作效率和情绪状态。

职业倦怠的成因是多元化的，包括以下几个方面：

一是工作负荷过大。长期处于高压或超负荷的工作状态下，大脑皮层功能活动持续紧张，容易导致脑力疲劳和情

感、行为的衰竭。

二是工作与生活冲突。当工作与生活无法平衡或被打破，个人可能无法有效地分配时间和精力，从而产生职业倦怠的症状。

三是缺乏成就感。当个体感觉自己的工作没有意义或缺乏进展时，容易产生消极情绪和失落感，进而陷入职业倦怠和迷茫的状态。

四是自我期望过高。过高的自我期望源于不切实际的欲望，一旦遭遇挫折或失败，容易让人感到沮丧和失落，加剧职业倦怠的程度。

那么碰到职业倦怠应该转行吗？如何进行职业转换呢？还是要从以下几方面剖析自己。

一是考察是否对自身需求有明确认识。转行的想法究竟从何而来？是因为加班忙碌的职业倦怠？还是因为薪水太低？抑或是因为这份工作确实不合适？对此类问题的考虑主要有两方面：一是检验跳槽的想法

是否具有合理性。二是确定跳槽是否需要职业转换。

二是考察是否对意向岗位有明确认识。职业转换的前提是确定目标职业符合自身的发展规划，多问自己几个“能不能”：能不能达到目标岗位的技能要求？能不能符合自己的职业兴趣？工作环境和薪酬能不能符合自身情况？能不能凸显自身发挥优势？等等。

三是考察是否有解决问题能力的认识。职业转换往往只能解决眼下一部分问题，比如岗位负荷大以及成就感降低的情况。但这样的情况即使换一家企业也是会客观存在的，关键要学会面对眼下工作的挑战，不然转换工作后还是会存在职业倦怠和不适应的情况。

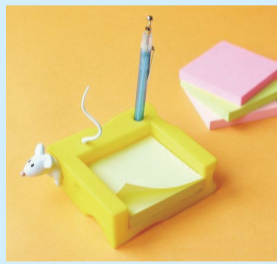
总之，遭遇职业倦怠不应该用转行来逃避，还应该深入了解职业倦怠的成因并采取相应的应对措施，这对于缓解倦怠情绪和提高工作效率至关重要。有意识地优化工作环境、合理安排工作任务、寻求工作与个人生活的平衡、提高自我价值感以及采取积极的应对方式等，都是十分有效的应对策略和方法。（普陀职介 傅敏悦）

## 职场问答

○问：实行综合计算工时制的用人单位，如何界定是否延长工作时间？

●答：经批准实行综合计算工时制的用人单位，即分别以周、季、年等为周期综合计算工作时间，但其平均日工作时间、周工作时间应与法定标准工作时间基本相同，并保证劳动者每周至少休息一天。

实行综合计算工时制的企业职工，工作日正好是标准工时制周休息日的，属于正常工作；其综合计算工作时间超过法定标准工作时间的部分，应当视为延长工作时间，并按照不低于劳动者本人小时工资标准的150%支付延长工作时间的工资；工作日正好是法定节假日的，应依照规定支付不低于工资300%的报酬。



## 招聘锦囊

## 助力企业拥有更强核心动力

企业的人力资源是推动创新和发展的核心动力，在此为企业HR提供一套全面的策略指南，针对招聘过程中常见的痛点问题，提出实战性解决方案，帮助企业在人力资源市场上占得先机。

## 1. 明确招聘需求，定位方向精准

深入业务理解：与各部门紧密合作，深入了解岗位的实际需求与未来发展方向，确保职位描述既准确又具吸引力。

技能与文化匹配：除专业技能外，考虑候选人与企业文化、团队氛围的契合度，长远考虑团队建设与协作效率。

## 2. 多种渠道组合，拓宽招聘视野

利用社交媒体：LinkedIn、微博、行业社群等平台，及时发布招聘信息，利用员工社交网络进行分享，扩大影响力。

专业招聘网站：选择行业相关的招聘平台发布招聘岗位，提高目标群体的触达率，吸引业内人员的关注。

加强高校合作：与高校建

立长期合作关系和运作机制，参与校园招聘和宣讲，挖掘潜在的优秀毕业生资源。

## 3. 优化招聘流程，提升人选体验

简化申请步骤：确保应聘流程简便快捷有效，减少不必要的信息填写、流传和报备，提升候选人简便的初体验。



及时沟通反馈：建立快速响应机制，对每一份简历给予尊重，及时反馈面试结果，维护企业品牌形象。

采用技术工具：利用AI筛选简历、视频面试等技术手段，提高筛选的可靠和效率，同时保持人性化交流。

## 4. 强化雇主品牌，吸引顶尖人才

分享企业故事：通过官网、社交媒体等渠道，分享企业文

化、成功案例、员工成长故事，展现企业魅力。

员工评价展示：鼓励员工在第三方平台上分享工作体验，真实反映企业的工作环境、氛围和文化。

持续学习与发展：强调企业对员工职业发展的重视和支持，如培训计划、晋升机会等，吸引追求成长的候选人。

## 5. 数据分析驱动，持续优化策略

招聘数据分析：定期分析招聘数据，包括渠道效果、招聘周期、录用比例等，识别瓶颈，优化资源配置。

市场趋势洞察：关注行业薪酬报告、人才流动趋势，调整招聘策略和实施举措，保持强劲的竞争力。

综上所述，招聘不仅是寻找人才的过程，更是塑造企业形象、构建核心竞争力的重要途径。通过上述策略的实施，企业可以更高效地吸引人才，打造品牌形象，为企业的持续发展奠定坚实的基础。

（长宁职介 郝宸）

## 求职路标

## 追随自己心愿 成就职业梦想

## 案例背景：

小张完成高中毕业后，前往澳洲留学，攻读计算机科学与技术本科，前两年主要学习语言技能，第三年才转向学习专业课程内容，读了两年专业课后，受疫情影响回国，终止了国外留学之旅，未能取得毕业证和学位证书。小张非常迷茫，没有取得毕业证和学位证书如何寻找工作呢？于是，小张来到了职业指导室，希望能够通过专业的指导帮助。

## 案例指导：

## 1. 确定求职方向，明确求职目标

通过交谈了解到，小张对计算机编程并不感兴趣，自中学起，小张就迷上了看书，广泛涉猎各类作品，经过长时间大量阅读后，开始创作小说，书写了约10万余字，但一直没有整理发表。小张对文字非常敏感，也有一定的写作功底，职业指导师建议小张找一个与文字相关的工作，如编辑、多媒体或公众号运营，这样可以有一个相对稳定的收入和基本的保障，同时也可以利用业余时间从事网文的写作。

## 2. 了解行业现状，精准定位求职

再根据自己的写作风格来确定适合的平台合作。

## 小张若计划从事网络文学写作，应该提前进行调查和比较，以确定需要做的准备工作。对于签约作者会有一些具体要求，如每天字数内容要求等。网络作家赚钱的方式与写作平台密切相关，了解每个平台的盈利方式非常重要，平台与作者如何进行比例分成，比如依靠版权作品、提供稿费

和打赏收益如何获得收入。此外，还要了解平台的风格和受众群体，再根据自己的写作风格来确定适合的平台合作。

3. 应聘不同岗位，调整完善简历

根据应聘目标岗位，了解企业文化，掌握岗位要求，再结合自身的特点优势，在通用简历基础上，做好定制化完善，突出满足目标岗位要求的能力和经历，有针对性地量身打造简历。小张之前的简历大都是关于计算机专业相关的内容，目前既然已经确定从事网文写作以及和文字相关的工作，在简化本专业的的基础上，简历上应突出自己文字相关工作内容、作品，以及对文字工作的热爱、专注和追求。

（徐汇职介 应雪华）

## 上海公共招聘信息

## 来自“上海公共招聘”的推荐岗位

单位名称	岗位名称	招聘人数	年龄要求	文化程度
蓝莘环境检测技术有限公司	室内质量检测	5	21-60岁	大专
上海剑峰劳务服务有限公司	设备操作员	10	18-40岁	初中
上海侨然人力资源服务有限公司	95561 客服	10	18-35岁	大专

注：1、以上所列的各推荐岗位，建议登录上海市人社局网站(<http://rsj.sh.gov.cn>)的“上海公共招聘”特色专栏查询。2、此处刊登的招聘信息可能会有变动，请以上海公共招聘特色专栏即时发布的信息为准。如需进一步咨询请拨打12333上海人力资源和社会保障热线。